

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja PT Mutiara Anugerah Alam. Seperti yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu semakin baik disiplin kerja dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja karyawannya juga akan rendah, yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi kinerjanya, karena tingkat disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan secara optimal dan menjadi modal untuk melakukan produktivitas didalam suatu pekerjaan. Pada saat adanya disiplin kerja harus ditingkatkan kehadiran serta kuantitas kerja agar produktivitas kerja karyawannya tercapai.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mendorong semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja

#### **5.2 Saran**

Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan motivasi, Perusahaan harus mempertahankan faktor motivasi dengan mengambil langkah memberi penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik di posisi tanggung jawab yang lebih besar untuk perusahaan. Hal ini dibuktikan dari skor item pernyataan jawaban terendah pada indikator kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 3,42. *Loading factor*

terendah 0.722. Maka disarankan para atasan lebih aktif dalam membangun lingkungan yang efektif untuk mengurangi dampak terhadap kinerja. Hal ini penting dilakukan untuk mencapai tujuan akhir, yaitu pencapaian tujuan bersama perusahaan dan kelanjutan operasi bisnis, karena keterlibatan kerja yang ditingkatkan dengan tepat dapat menunjukkan perilaku yang diarahkan pada tujuan.

2. Disiplin Kerja pada PT Mutiara Anugerah Alam harus dikelola dan ditingkatkan dengan baik agar karyawan selalu terdampingi dan produktif. Hal ini dibuktikan dari skor item pernyataan jawaban terendah pada indikator kehadiran yakni sebesar 3,54 dengan *loading factor* 0.725. Maka perusahaan disarankan membangun relasi kepegawaian yang harmonis dalam lingkup perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### Bagi Karyawan

Bagi karyawan, siap untuk mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bekerja lebih inovatif tidak terpaku pada job yang kaku dan melatih meningkatkan kecerdasan emosional berpikir positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan di perusahaan. Selanjutnya menciptakan hubungan dan komunikasi timbal balik yang baik dengan mentor dan sponsor (para atasan) dalam rangka pencapaian target, hubungan kerja dan kerja sama. Karena hal ini berdampak pada kinerja sesuai dengan harapan yang karyawan harapkan terhadap perusahaan yang dinaungi.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Berdasarkan keterbatasan penelitian, untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa diharapkan dapat lebih mendalami ruang lingkup yang lebih luas penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja secara umum serta dapat mengidentifikasi lebih luas unsur-unsur lain yang dapat memengaruhi kinerja. Karena masih terdapat variable-variabel lain yang masih belum diteliti yang mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan gaji, dan sebagainya.

2. Mengingat variabel endogen kinerja dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 6,5% (0.650) yaitu disiplin kerja dan motivasi melalui nilai *R-Square* (koefisien determinasi), maka peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel eksogen lainnya yang terbukti memengaruhi kinerja, yakni dari tabel unsur terdahulu. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel-variabel lainya yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya diketahui variabel lainya apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019); Fauzia & Wakhidah (2020); Kristanti, Affandi, Nurjaya (2021).